



Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Jakarta Timur

Fitri Indah Febriani ¹, Christian Wiradendi Wolor ², Marsofiyati ³

Universitas Negeri Jakarta

***Abstract** This research aims to analyze and understand the influence of compensation, motivation, and work environment on employee performance within a company. The study was conducted using a quantitative approach involving respondents from various hierarchical levels working in companies located in East Jakarta. There were 100 respondents involved, enabling the measurement of compensation levels, motivation, work environment, and employee performance. The data analysis technique employed in this research was SEM PLS (Structural Equation Modeling - Partial Least Squares), performed using SmartPLS 4.0 software. The data analysis methods encompassed measurement model analysis, structural model analysis, and hypothesis testing of direct influences. The results of the data analysis indicate that employee compensation has a significant positive influence on employee performance. Motivation also exhibits a significant positive impact on employee performance. A positive and significant effect on improving employee performance is observed with a favorable work environment. Additionally, the compensation variable was found to have a significant positive influence on employee performance. These findings hold crucial implications for organizational practitioners in designing policies and programs related to the development of compensation, motivation, and work environments to encourage employees to deliver maximum performance for the company.*

***Keywords:** Compensation, Motivation, Work Environment, Employee Performance.*

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan melibatkan responden yang terdiri dari pegawai di berbagai tingkatan jabatan yang bekerja pada perusahaan di Jakarta Timur. Jumlah responden sebanyak 100 orang yang dapat menjadi mengukur tingkat kompensasi, motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah SEM PLS (Structural Equation Modeling - Partial Least Squares), yang dilakukan dengan menggunakan software SmartPLS 4.0. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis model pengukuran, analisis model struktural, dan pengujian hipotesis pengaruh langsung. Hasil analisis data menunjukkan bahwa kompensasi karyawan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi juga memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik berdampak yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Serta variabel kompensasi juga ditemukan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penemuan ini memberikan implikasi penting bagi praktisi organisasi dalam merancang kebijakan dan program yang berkaitan dengan pengembangan kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja agar karyawan dapat memberikan timbal balik berupa kinerja yang maksimal untuk perusahaan.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Kinerja karyawan berfungsi sebagai barometer keberhasilan perusahaan. Seorang karyawan berkinerja baik jika mereka bertanggung jawab atas semua tanggung jawab terkait pekerjaan, menyelesaikan proyek sesuai jadwal, dan memenuhi semua tujuan perusahaan. Agar setiap karyawan dapat secara pribadi berjuang menuju tujuan yang telah ditetapkan, organisasi harus dapat merancang rencana pengembangan karyawan yang efektif.

Kinerja karyawan harus kuat dan termotivasi untuk bekerja lebih keras agar organisasi dapat mencapai tujuannya. Dorongan internal untuk pekerjaan ini dapat disebut sebagai

Received: 22 November 2023 Accepted: 14 Desember 2023 Published: 29 Maret 2024

* Fitri Indah Febriani

motivasi pekerja. Keadaan yang menuntut hasil kerja sebaik mungkin. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan tenteram juga diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Agar perusahaan menjadi efektif.

Berdasarkan penelitian (Trisna & Guridno, 2021) dalam Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Saiba Cipta Selaras Kota Jakarta Selatan menegaskan bahwa Di PT. Saiba Cipta Selaras di Jakarta Selatan, faktor-faktor seperti kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang baik dan substansial terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa gaji perusahaan, insentif, dan lingkungan tempat kerja. Dan menurut (Fatoni, 2018) dalam Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kurnia Jaya Mardi Mulyo GunungKidul menegaskan bahwa temuan penelitian yang dikenal dengan penelitianstimultan ini berfokus pada variabel kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinan X_1 , X_2 , X_3 dengan Y sebesar 0,330 artinya pengaruh pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar33%. Mengklaim bahwa pemberian kompensasi yang cukup, motivasi danlingkungan kerja yang baik signifikan mempengaruhi kinerja.

KAJIAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah jumlah atau kualitas pekerjaan atau diberikan oleh seorang individu yang melaksanakan pekerjaannya. (Luthn & Mangkunegara, 2005). Hasibuan mendefinisikan hubungan sebagai penyatuan yang harmonis dari pandangan dua orang dan ingin menyatukan kepentingan mereka yang terpisah dan bersama.Koneksi ini sangat penting dan menentukan seberapa baik karyawanbekerja karena memengaruhi cara mereka berkomunikasi, termasuk ide, perasaan, dan kolaborasi mereka saat melakukan tugas.

Kompensasi

(Santosa & Rosanto, 2019) menegaskan bahwa karena gaji adalah topik yang sensitif dalam hubungan di tempat kerja, Sebagai hasil dari pengorbanan mereka dalam mencurahkan waktu, tenaga, dan pemikiran mereka untuk perusahaan, semua pekerja dapat memperoleh upah dalam bentuk berbagai hadiah.

Motivasi

Motivasi adalah suatu kegembiraan membara yang mendalam yang diciptakan oleh keinginan dan hasrat yang mendorong individu untuk mencurahkan Motivasi merupakan pergeseran energi dalam jiwa seseorang yang ditandai dengan munculnya rasa sayang dan

reaksi untuk mencapai tujuan (Adha, Qomariah, & Hafidzi, 2019). Energi fisik dan mental guna mencapai tujuan yang diinginkan (Hasibuan & Bahri, 2018).

Lingkungan Kerja

Menurut (Nizemito, 1992) Moral karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi seberapa cepat dan efektif mereka melakukan tugas mereka. Menurut (Baski & Sushirwati, 2005) segala sesuatu di sekitar Anda di tempat kerja berpotensi berdampak positif atau negatif terhadap kinerja individu atau kelompok.

METODE PENELITIAN

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini difokuskan pada individu yang sudah bekerja dalam rentang usia 20 hingga 50 tahun. Metode penelitian yang digunakan adalah melalui platform daring menggunakan Google Form. Adapun alasannya peneliti memilih tempat penelitian secara daring adalah karena variabel yang diteliti tidak terikat pada perusahaan tertentu. Oleh karena itu, para peneliti menggunakan platform online untuk mengumpulkan data secara umum. Penelitian ini dilakukan mulai bulan Februari 2023 hingga bulan Juni 2023. Adapun penelitian ini dilaksanakan pada bulan Februari 2023 sampai dengan bulan Juni 2023. Adapun *timeline* penelitian sebagai berikut.

Tabel 1 Timeline Penelitian

No.	Kegiatan Penelitian	Waktu				
		Feb 2023	Mar 2023	Apr 2023	Mei 2023	Juni 2023
1.	Pengajuan judul	✓				
2.	Penyusunan proposal		✓	✓		
3.	Penyebaran kuisioner penelitian			✓		
4.	Analisis dan pengolahan data				✓	
5.	Penyusunan Bab 4 dan 5				✓	✓

Sumber: diolah oleh peneliti (2023)

Desain Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan mulai dari bulan April hingga Juni 2023. Selain itu, penulis juga melakukan wawancara dengan karyawan di berbagai kantor pemerintah dan swasta di Indonesia dalam rangka proyek studi ini.

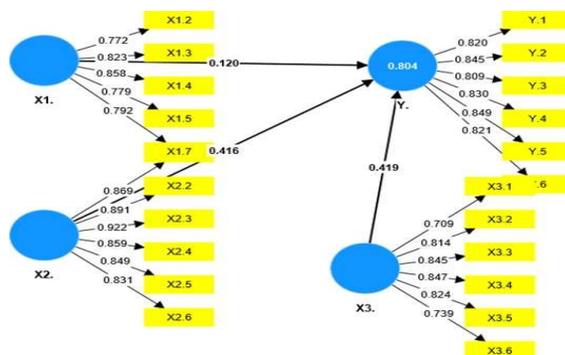
Penelitian ini memakai metode kuantitatif yang berfokus pada survei. Metode kuantitatif adalah jenis penelitian yang berusaha untuk mengukur hubungan antara berbagai variabel dan menghasilkan data dalam bentuk angka yang kemudian dianalisis secara statistik (Harmoko et al., 2022).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Outer Model

Gambar 1 Konstelasi Struktural Model

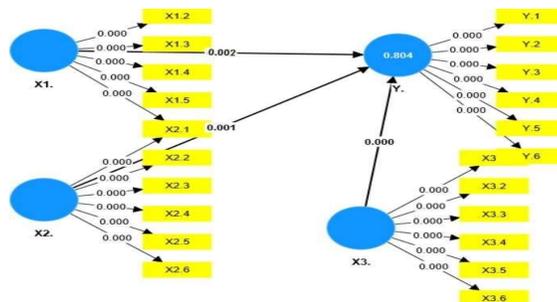


Sumber: data diolah oleh peneliti (2023)

Gambar di atas menunjukkan bahwa untuk membangun variabel kompensasi (X1) diukur dengan 2 (dua) indikator yaitu imbalan yang diterima dan mempertahankan karyawan. Untuk membangun variabel motivasi (X2) diukur dengan 2 (dua) indikator yaitu mempengaruhi individu, mencapai tujuan. Untuk membangun variabel lingkungan kerja (X3) diukur dengan 2 (dua) indikator yaitu suasana kerja dan sarana dan prasarana. Untuk membangun variabel kinerja karyawan (Y) diukur dengan 3 (tiga) indikator yaitu hasil kerja, kualitas kerja, mencapai tujuan.

Nilai pada gambar di atas menunjukkan bahwa ada korelasi antara indikator dengan variabel. Indikator dengan hasil nilai rendah terhadap variabel menunjukkan bahwa indikator tersebut tidak berfungsi dalam model pengukuran. Sesuai dengan penilaian indikator yang sesuai adalah nilai $> 0,7$. Apabila hasil penilaian indikator dengan variabel dibawah $< 0,7$ maka indikator tersebut tidak berfungsi secara signifikan terhadap variabel.

Gambar 2 Konstelasi Outer Model



Sumber: data diolah oleh peneliti (2023)

Pada gambar di atas, menunjukkan konstelasi yang sama seperti pada gambar 1. Hanya saja gambar di atas menggunakan model pengukuran yang berbeda dengan gambar 1.

Nilai padagambar di atas menunjukkan bahwa ada korelasi antara indikator dengan variabel. Penilaian indikator yang sesuai dengan pengukuran pada software dalam Bootstrapping adalah 0,00. Nilai tersebut menunjukkan bahwa indikator berfungsi secara signifikan terhadap variabel. Begitupula sebaliknya, penilaian indikator terhadap variabel dengan nilai $>0,00$. Maka dapat dinyatakan bahwa indikator tersebut tidak berfungsi secara signifikan terhadap variabel.

Validitas Konvergen (Convergent)

Sekelompok indikator yang dikenal sebagai Validitas Konvergen berdiri untuk variabel laten terbuka dan terselubung. Sementara itu, tabel yang disebut Outer loadings terdiri dari faktor beban untuk menunjukkan hubungan antara indikator dan variabel laten. Nilai dalam outer Indikator loadings harus lebih besar dari 0,7 agar dapat dinyatakan valid.

Tabel 2 Hasil Uji Outer Loading

Indikator	Outer loadings
X1.2 <- X1	0.772
X1.3 <- X1	0.823
X1.4 <- X1	0.858
X1.5 <- X1	0.779
X1.7 <- X2	0.792
X2.1 <- X2	0.869
X2.2 <- X2	0.891
X2.3 <- X2	0.922
X2.4 <- X2	0.859
X2.5 <- X2	0.849
X2.6 <- X2	0.831
X3.1 <- X2	0.709
X3.2 <- X3	0.814
X3.3 <- X3	0.845
X3.4 <- X3	0.847
X3.5 <- X3	0.824
X3.6 <- X3	0.739
Y.1 <- X3	0.820
Y.2 <- X3	0.845
Y.3 <- X3	0.809
Y.4 <- X3	0.830
Y.5 <- X3	0.849
Y.6 <- X3	0.821

Sumber: diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan temuan analisis yang disajikan pada tabel di atas, variabel X1 memiliki 5 pertanyaan 0,7 (valid), variabel X2 memiliki 5 pertanyaan 0,7 (valid), variabel X3 memiliki 6 pertanyaan 0,7 (valid), dan variabel Y memiliki 6 pertanyaan 0,7 (valid). Hasilnya, uji validitas konvergen dan kuat untuk digunakan pada tahap penelitian selanjutnya.

Validitas Diskriminan (Discriminant Validity)

Validitas diskriminan didefinisikan sebagai tingkat perbedaan antara indikator yang menunjukkan seberapa jauh instrumen bergerak. Untuk menguji validitas diskriminan, pemeriksaan cross-loading dilakukan dengan cara membandingkan koefisien korelasi indikator terhadap konstruk asosiasi dengan koefisien korelasi terhadap konstruk lain. Jika nilai korelasi variabel atau cross loading lebih besar dari variabel lainnya, uji Discriminant Validity.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Deskriminan

Indikator	X1.	X2.	X3.	Y.
X1.2	0.772	0.580	0.604	0.607
X1.3	0.823	0.672	0.650	0.610
X1.4	0.858	0.640	0.664	0.643
X1.5	0.779	0.644	0.607	0.654
X1.7	0.792	0.644	0.683	0.636
X2.1	0.697	0.869	0.733	0.718
X2.2	0.713	0.891	0.685	0.764
X2.3	0.675	0.922	0.703	0.734
X2.4	0.656	0.859	0.676	0.717
X2.5	0.664	0.849	0.740	0.719
X2.6	0.716	0.831	0.680	0.789
X3.1	0.729	0.627	0.709	0.706
X3.2	0.605	0.661	0.814	0.632
X3.3	0.628	0.672	0.845	0.693
X3.4	0.655	0.631	0.847	0.698
X3.5	0.583	0.607	0.824	0.625
X3.6	0.595	0.655	0.739	0.696
Y.1	0.656	0.628	0.675	0.820
Y.2	0.642	0.672	0.718	0.845
Y.3	0.602	0.686	0.668	0.809
Y.4	0.670	0.723	0.749	0.830
Y.5	0.654	0.769	0.733	0.849
Y.6	0.668	0.738	0.683	0.821

Sumber: diolah oleh peneliti (2023)

Hasil pengujian tabel untuk masing-masing indikasi dan variabel memiliki nilai cross loading tertinggi. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai discriminant validity yang tinggi.

Average Variance Extracted (AVE)

Nilai AVE harus setidaknya sebesar 0,5. Nilai AVE yang lebih dari 0,5 menunjukkan bahwa indikator dalam model yangdikembangkan telah benar untuk mengukur konsrak laten yang telah ditargetkan Setiap tanda dalam pengukuran tes AVE nilai unggul dari 0,5.

Tabel 4 Hasil Uji AVE

Indikator	Average variance extracted (AVE)
X1.	0.649
X2.	0.758
X3.	0.637
Y.	0.687

Sumber: diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan hasil pengujian di atas, nilai VE semua variabel lebih dari 0,5. Menurut temuan ini, setiap variabel memiliki validitas diskriminan yang kuat.

Realibitas Komposit (Composite Reliability)

Dalam menilai uji reliabilitas indikator komposit, diukur suatu konstruk yang dapat dilihat dari koefisien latennya. Konsistensi internal dan alpha Cronbach dapat digunakan untuk menilai ketergantungan komposit. Jika hasil yang diperoleh pada langkah- langkah tersebut lebih dari 0,7, konstruk dikatakan sangat andal.

Tabel 5 Hasil Uji Reabilitas Komposit

Indikator	Composite reliability (rho_a)
X1.	0.865
X2.	0.936
X3.	0.885
Y.	0.910

Sumber: diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas komposit semua komponenvariabel dengan nilai lebih dari 0,7.

Cronbach's Alpha

Uji reliabilitas yang digunakan untuk meningkatkan hasil dependabilitas secara keseluruhan. Cronbach variabel lebih besar dari 0,7, itu dianggap dapat diandalkan.

Tabel 6 Hasil Uji Cronbach's Alpha

Indikator	Cronbach's alpha
X1.	0.864
X2.	0.936
X3.	0.885
Y.	0.909

Sumber: diolah oleh peneliti (2023)

Tabel di atas menunjukkan bahwa setiap variabel dalam penelitian yang telah dilakukan memiliki tingkat reabilitas yang tinggi, yang berarti mereka memiliki nilai di atas 0,7.

Inner Model

Koefisien Jalur (Path Coefficient)

Koefisien jalur (path Coefficient) adalah nilai – nilai yang berguna untuk menunjukkan arah hubungan suatu variabel, terlepas dari apakah hipotesis tersebut memiliki arah positif atau negatif. Nilai koefisien jalur antara -1 dan 1. Jika nilainya antara 0 dan 1, dapat dinyatakan positif, jika nilainya antara -1 dan 0, dapat dinyatakan negatif. Berikut merupakan nilai dari masing – masing variabel pada tabel path coefficient.

Tabel 7 Hasil Uji Path Coefficient

Indikator	Path coefficients
X1. -> Y.	0.120
X2. -> Y.	0.416
X3. -> Y.	0.419

Sumber: diolah oleh peneliti (2023)

Sesuai dengan tabel di atas, variabel Budaya Kerja → Kinerja Karyawan memiliki

nilai 0.208, variabel Kedisiplinan → Kinerja Karyawan memiliki nilai 0.263, variabel Lingkungan Kerja → Kinerja Karyawan memiliki nilai 0.177, dan variabel Motivasi → Kinerja Karyawan memiliki 0,288. Dengan demikian, variabel X1, X2, X3, X4, dan Y memiliki hubungan positif.

R – Square

R – Square adalah cara menilai sejauh mana suatu konstruk endogen dapat dijelaskan oleh konstruk eksogen. Nilai koefisien determinasi R – Square diperkirakan antara 0 dan 1. Kategori R-square kuat jika lebih dari 0,67, sedang jika lebih dari 0,33, variabel jika kecil dari 0,19.

Tabel 8 Hasil Uji R - Square

Indikator	R-square
Y.	0.804

Sumber: diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan data penelitian di atas, variabel R-square (Y) Kinerja Karyawan adalah 0,804 yang berarti termasuk dalam kelompok sedang.

Variance Inflation Factor (VIF)

Uji kolinearitas digunakan jika nilai VIF lebih dari 5,00; risiko kolinearitas jika nilai VIF kurang dari 5,00.

Tabel 9 Hasil Uji VIF

Indikator	Y.
X1.	3.303
X2.	3.461
X3.	3.567
Y.	

Sumber: diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel memiliki nilai <5,00. Akibatnya, bahwa nilai VIF tidak memiliki masalah kolinearitas.

Analisis Hasil Uji Hipotesis

Untuk menilai temuan pengujian hipotesis menggunakan kriteria nilai t- statistik dalam penelitian ini. Jika t-hitung (t-statistik) $t > t$ tabel pada tingkat kesalahan 5,% sebesar 1,96 maka hipotesis diterima

Tabel 10 Hasil Uji Hipotesis

Indikator	T statistics (O/STDEV)	P values
X1. -> Y.	1.880	0.002

X2. -> Y.	3.323	0.000
X3. -> Y.	3.871	0.000

Sumber: diolah oleh peneliti (2023)

Pembahasan

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, maka diperoleh hasil pengujian hipotesis sebagai berikut.

1. Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis pertama menunjukkan hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai *t*-statistic 1,880 (>1,96), dan nilai *p* values memenuhi syarat yaitu 0,002 (<0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 menguntungkan pada penelitian pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis kedua menunjukkan hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai *t*-statistic 3,323 (>1,96), dan nilai *p* values memenuhi syarat yaitu 0,000 (<0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 pada penelitian pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif

3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis ketiga menunjukkan hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai *t*-statistic 3,339 (>1,96) dengan nilai *p* values yang memenuhi syarat yaitu 0,001 (<0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif.

4. Pengaruh Budaya Kerja (X4) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis ketiga menunjukkan hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai *t*-statistic 3,871 (>1,96), dan nilai *p* values memenuhi syarat yaitu 0,000 (<0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 pada penelitian simultan positif pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan temuan kajian tersebut, dapat ditarik kesimpulan dari data pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan kantor baik laki-laki maupun perempuan di Jakarta Timur

1. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena kompensasi yang efektif mempengaruhi kinerja.
2. Motivasi juga mempengaruhi kinerja karyawan, dengan motivasi kerja yang kuat memiliki

efek menguntungkan pada kinerja karyawan.

3. Lingkungan kerja juga penting karena tempat kerja nyaman memiliki dampak pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan, sehingga karyawan akan bersemangat untuk meningkatkan produktivitas.
4. Kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja semuanya mempunyai pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja yang diberikan dan dimungkinkan oleh organisasi, maka semakin baik pula kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan temuan kesimpulan yang dicapai, peneliti membuat rekomendasi berikut yang harus dipertimbangkan oleh pihak-pihak terkait:

1. Diyakini bahwa perusahaan dan pekerja akan mampu mempertahankan pengaruhnya dengan hipotesis yang positif dan substansial.
2. Jika terdapat hipotesis yang salah, perusahaan dituntut untuk dapat memeriksanya sedemikian rupa sehingga hipotesis yang salah tersebut dapat diperbaiki.
3. Untuk mengoptimalkan hasil penelitian, perlu dilakukan kajian lebih lanjut terhadap subjek dan data lain sebagai referensi penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Fatoni, A. N. (2018). Jurnal Ekobis Dewantara Vol. 1 No. 4 April 2018. Jurnal Ekobis Dewantara, 1(4), 53–62.
- Trisna, A., & Guridno, E. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Saiba Cipta Selaras Kota Jakarta Selatan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(2), 127. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v17i2.1276>